

Chez EY&ASSOCIES, les salariés votent pour un retour à la semaine de ... 48 heures

Devant la multiplication des cas de surcharge de travail, à la suite d'un accord d'entreprise qui autorise des durées de travail jusqu'à 58 heures par semaine, une intersyndicale du cabinet d'audit a sollicité l'avis des salariés. 97% des votants souhaitent rétablir la limite de 48 heures hebdomadaires.

"Souhaitez-vous le rétablissement de la limite hebdomadaire de temps de travail à 48 heures chez EY&Associés ?" A cette question, près de 38% des salariés de la filiale d'audit du cabinet EY ont répondu oui (soit 97% des 40% qui se sont exprimés) lors d'un référendum organisé entre le 14 et le 21 avril, auprès des 3 000 employés.

Cette démarche originale, portée par une intersyndicale CFDT-CGT-CFTC-FO, fait suite à un accord d'entreprise, signé en 2021 entre la direction et la CFE-CGC, qui permet aux cadres de dépasser ponctuellement le maximum de 48 heures hebdomadaires prévu par leur convention collective, parfois même au-delà de seuils fixés à 50 et 58 heures.

Face à un nombre persistant de burn-out et d'arrêts maladie de longue durée, et à la volonté de la direction de ne pas revenir sur cet accord, il fallait agir, selon Marc Verret, délégué CGT. *"Le résultat, c'est une très forte mobilisation. Notre campagne a suscité de la curiosité, et des attentes. Historiquement, le référendum a été construit pour contourner les organisations syndicales, mais il peut être utilisé pour mobiliser les salariés, surtout dans un secteur où la conscience collective est encore à construire"*.

Mais sans la CFE-CGC, les autres syndicats ne peuvent dénoncer l'accord d'entreprise. Si elle n'a pas souhaité se joindre à l'initiative, l'organisation se montre critique envers les conditions de travail chez EY&Associés et a demandé une révision de l'accord.

"Les mesures actées ne sont pas suffisantes"

"C'est une très bonne idée de solliciter l'avis des salariés, mais les questions du référendum n'étaient pas les bonnes, puisqu'il y a quand même des mesures bénéfiques dans ce texte, explique Laurie-Anne Cadel, déléguée syndicale qui l'avait signé à l'époque. Mais on a encore des cas de surcharge de travail importants. Les mesures actées ne sont pas suffisantes, il faudrait aussi faire plus en matière de prévention." Selon elle, il sera néanmoins difficile d'empêcher le dépassement ponctuel des 48 heures, *"qui fait partie du business model du secteur"*.

Dans sa réponse au *Monde*, la direction du cabinet ne s'exprime pas sur la valeur qu'elle attribue (ou non) à ce référendum, et cite les "*mesures d'équilibre*" prévues dans l'accord, comme "*l'octroi de jours de repos additionnels en cas de charge particulièrement intense*" ou "*la grande flexibilité en termes de télétravail*". Elle assure que "*des propositions ont d'ailleurs déjà été faites pour renforcer les dispositifs existants en matière de pilotage de la charge de travail*".

Alors que les négociations annuelles sur les salaires se profilent dans l'entreprise, les syndicats comptent capitaliser sur le mécontentement des salariés. "*Les collaborateurs ont des attentes, et les dernières augmentations de la grille de rémunération fixe remontent à trois ans, ajoute Mme Cadel. On a une fenêtre de dialogue qui s'offre à nous, il faut en profiter.*" L'intersyndicale souhaite elle aussi "*un dialogue social d'égal à égal apaisé et constructif*", mais "*si la direction ne bouge pas, on fera monter le rapport de force*", prévient Marc Verret.